

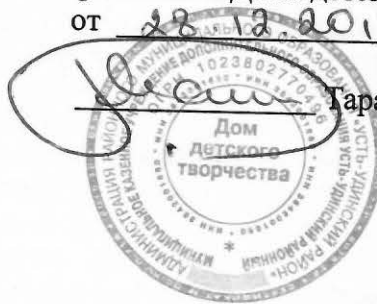
Согласовано
« 28 » 12 2017 г.

Начальник УОМО «Усть-Удинский район»



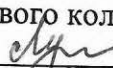
Пешкова Л.В.

Утверждено приказом
директора МКУ ДО Усть-Удинского
районного Дома детского творчества
от 28.12.2017 г. № 130-ОД



Гарасенко М.А.

**Положение
о системе оплаты труда работников,
отличной от Единой тарифной сетки,
Муниципального казенного учреждения
дополнительного образования
Усть-Удинского районного Дома детского творчества
(в редакции приказов МКУ ДО Дома детского творчества
от 28.12.2017 года № 130-ОД).**

Согласовано
представитель общего собрания
трудового коллектива МКУ ДО ДДТ
 Н.Л. Луковникова
Протокол от 28.12.2017 г. № 1

р.п. Усть – Уда
2017 г

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников, отличной от Единой тарифной сетки Муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей Усть-Удинского районного Дома детского творчества (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Решением Российской трехсторонней комиссией Протоколом № 12 от 22.12.2017 «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год.
- Постановлением мэра муниципального образования «Усть-Удинский район» от 28.07.2010 г № 291 «О порядке введения и установления оплаты труда работников муниципальных учреждений районного муниципального образования «Усть-Удинский район», отличных от Единой тарифной сетки» (с изменениями и дополнениями от 31.12.2010 г № 522),
- Постановлением мэра муниципального образования «Усть – Удинский район» от 20.08.2010 г № 333 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению систем оплаты труда, отличных от Единой тарифной сетки, и перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях районного муниципального образования «Усть-Удинский район»
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений от 21 декабря 2012 г., протокол N 11;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями);
- Приказом начальника УОМО «Усть – Удинский район» от « 21 » ноября 2017 г. № 223 «О мерах по увеличению оплаты труда работникам муниципальных образовательных организаций РМО «Усть-Удинский район»
- Приказом начальника УОМО «Усть-Удинский район» от «13» декабря 2017 г. № 253 «О внесении изменений в Приказ»

1.2. Настоящее Положение служит основанием для формирования системы оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Кижинская начальная общеобразовательная школа (далее МКОУ Кижинская НОШ) и включает в себя:

- порядок установления размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- порядок установления размеров повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставка);
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления выплат стимулирующего характера.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников МКОУ Кижинская НОШ, кроме руководителей.

1.4. Система оплаты труда работников МКОУ устанавливается с учетом выборного органа первичной организации на основе минимальных окладов (ставка) по ПКГ, повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, дополнительных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Минимальные оклады (ставка) по ПКГ работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих рекомендованных размеров минимальных окладов (ставка), утвержденных настоящим Положением.

Минимальные оклады (ставка) работников устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.6. Заработная плата работников МКУ ДО Дома детского творчества рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св , где$$

ЗП – заработная плата,

ДО – должностной оклад,
Кв – компенсационные выплаты,
Св – стимулирующие выплаты.

1.7. Должностной оклад работников рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = О + (О * КП) + (О * КПП) + ДПК$, где

О – минимальный оклад (ставка),

КП – повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности,

КПП – персональный повышающий коэффициент,

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается:

работникам, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден "Знак Почета", орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание "Народный учитель Российской Федерации", - 20% минимального оклада (ставки);

работникам, имеющим государственные награды РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, почетное звание "Заслуженный учитель школы РСФСР", почетное звание "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный врач Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный юрист Российской Федерации", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 15% от минимального оклада (ставки);

работникам, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) "Отличник просвещения СССР", значок "Отличник образования СССР", значок "Отличник образования РСФСР", значок "Отличник народного просвещения", значок "Отличник народного образования", значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", значок "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", - 10% минимального оклада (ставки);

работникам спортивной направленности, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", - 10% минимального оклада (ставки);

Дополнительный повышающий коэффициент молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в МКУ ДО Доме детского творчества, устанавливается в следующих размерах от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления дополнительного повышающего коэффициента молодым специалистам являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;

- работа в МКУ ДО Доме детского творчества по специальности.

1.8. **Повышающий коэффициент** к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности, учитывающий уровень квалификации, устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников (Приложение № 2).

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается на срок действия присвоенной категории. По окончании срока действия квалификационной категории доплата в виде повышающего коэффициента за категорию отменяется.

1.9. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, стажа работы и других факторов, утвержденных локальным актом МКОУ ДОД Дома детского творчества.

Решение об установлении персонального коэффициента и его размерах принимаются руководителем МКОУ ДОД Дома детского творчества персонально в отношении каждого работника.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке), установленного с учетом занимаемой должности и квалификационной категории, определяется путем умножения минимального оклада (ставки) на повышающий коэффициент (Приложение 5).

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год).

1.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к минимальному окладу (ставке) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и иными нормативно – правовыми актами.

Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, выплат за работу в сельской местности и р.п. Усть – Уда, а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

1.11. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В случае если у работников заработная плата согласно настоящему Положению рассчитывается в сторону уменьшения, то им, приказом руководителя, устанавливается доплата до уровня заработной платы, получаемой ими по ЕТС, используя ВК – коэффициент выравнивания. Данный коэффициент устанавливается по согласованию с Управлением образования «Усть-Удинский район» (далее УОМО). Если объем должностных обязанностей меняется, размер вышеуказанного коэффициента изменяется.

1.12. Фонд оплаты труда работников МКУ ДО Дома детского творчества формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств за счет бюджетных и внебюджетных средств.

1.13. Система оплаты труда работников МКУ ДО Дома детского творчества устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения по согласованию с профсоюзной организацией учреждения или общим собранием трудового коллектива, Управлением образования.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО И УЧЕБНО – ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

2.1. Размер заработной платы работников педагогического и учебно-вспомогательного персонала МКУ ДО Дома детского творчества определяется с учетом следующих условий:

- а) показателей квалификации (наличие квалификационной категории);
- б) продолжительности рабочего времени;
- в) объемов учебной и воспитательной (педагогической) работы;
- г) порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- д) особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- е) выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.2. Размер должностного оклада для педагогических работников определяется с учетом учебной нагрузки и норм часов педагогической работы, установленных за ставку. Размер оклада за фактическую учебную нагрузку педагогического работника определяется путем умножения минимального оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов на фактически учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю (год).

2.3. Норма часов времени педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, применяемая при определении количества образовательных часов работы педагогических работников и исчисления их заработной платы определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.4. Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по занимаемой должности, учитывающий уровень квалификации, устанавливается в размерах согласно Приложению 2.

2.5. Оплата труда работников педагогического и учебно – вспомогательного персонала, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от объема выполненных работ. В случае внутреннего совместительства определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой на условиях совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.6. Установление месячной заработной платы педагогическим работникам производится при их тарификации, проводимой ежегодно на начало учебного года. Результаты тарификации могут быть пересмотрены в течение года при изменении отдельных критериев, предусмотренных в тарификационном списке. Тарификационный список утверждается начальником УОМО.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОТНОСЯЩИХСЯ К ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ СЛУЖАЩИХ И ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

3.1. Заработная плата работников, относящихся к общеотраслевым должностям служащих и общеотраслевым профессиям рабочих состоит из минимального оклада (ставки), персонального повышающего коэффициента, дополнительного повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от объема выполненных работ. В случае внутреннего совместительства определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой на условиях совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. В МКУ ДО ДOME детского творчества осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплаты за работу в сельской местности и р.п. Усть – Уда;

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по согласованию с профсоюзной организацией учреждения или общим собранием трудового коллектива учреждения и УОМО «Усть-Удинский район».

4.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации. На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

4.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Размер выплаты компенсационного характера работникам устанавливается в соответствии с Приложением № 3.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.2. В МКУ ДО Доме детского творчества, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с профсоюзной организацией учреждения или общим собранием трудового коллектива и УОМО «Усть-Удинский район».

5.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения, с учетом рекомендаций профсоюзной организации учреждения, общего собрания трудового коллектива или комиссии, специально созданной в учреждении для распределения выплат стимулирующего характера.

Размер средств централизуемых для назначения стимулирующих выплат работникам определяется руководителем ежегодно в пределах выделенного фонда оплаты труда.

5.5. В МКУ ДО Доме детского творчества должен быть сформирован Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат. Каждому критерию присваиваются показатели и количество баллов по каждому показателю. Данный перечень должен отвечать уставным задачам деятельности учреждения и критериям оценки деятельности работников.

Мониторинг трудовой деятельности работников и присвоение соответствующих баллов по результатам трудовой деятельности осуществляется руководителем учреждения самостоятельно или комиссией, созданной в учреждении для распределения выплат стимулирующего характера, в сроки установленные руководителем самостоятельно (ежемесячно или ежеквартально, или ежегодно).

Итоговый размер стимулирующих выплат для каждого работника производится на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям трудовой деятельности работников за истекший период.

Выплаты стимулирующих выплат осуществляются в сроки, установленные руководителем самостоятельно по согласованию с профсоюзной организацией учреждения или общим собранием трудового коллектива (ежемесячно или ежеквартально, или ежегодно).

5.6. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с Приложением № 4.

6. ОПЛАТА ТРУДА ДИРЕКТОРА

6.1. Порядок и условий оплаты труда директора осуществляется в соответствие со ст. 145 ТК РФ; ч.2. ст.53 ФЗ от 06.10.2003 № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ»; п.4. ст. 86 БК РФ.

7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Из фонда оплаты труда работникам МКОУ ДОД Дома детского творчества может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами образовательного учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель МКУ ДО Дома детского творчества на основании письменного заявления работника.

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты
труда работников отличной от
Единой тарифной сетки
Муниципального казенного
учреждения дополнительного
образования Усть-Удинского
районного Дома детского творчества,
утвержденному приказом ДДТ от
« 28 » 12 2017 г. № 130 - ОД

МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ) РАБОТНИКОВ МКУ ДО Дома детского творчества

Наименование должности (профессии)	минимальный оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	5945
3 квалификационный уровень	
Методист	6198
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	3919
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	3100 – 1 квалификационный разряд, 3203 – 2 квалификационный разряд, 3512– 3 квалификационный разряд
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Сторож (вахтер)	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	
2 квалификационный уровень	
Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	3546
Персональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	3718 – 4 квалификационный разряд, 4033– 5 квалификационный разряд
Водитель автомобиля	
2 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4342 – 6 квалификационный разряд, 4651 – 7 квалификационный разряд
3 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно -квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5166
4 квалификационный уровень	

Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих особо важные и особо ответственные работы	5377
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
Библиотекарь	5120

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты
труда работников отличной от
Единой тарифной сетки
Муниципального казенного
учреждения дополнительного
образования Усть-Удинского
районного Дома детского творчества,
утвержденному приказом ДДТ от
« 28 » 12 2017 г. № 130 - ОД

РАЗМЕР ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К МИНИМАЛЬНОМУ ОКЛАДУ
(СТАВКЕ) ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ
КАТЕГОРИЮ, ПРИСВОЕННУЮ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Наименование должности (профессии)	размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Педагог дополнительного образования	0,10 – для второй категории; 0,30 – для первой категории;
Методист	0,50 – для высшей категории

РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

Работникам МКУ ДО Дом детского творчества устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1. Доплата за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам образовательных учреждений устанавливаются в размере до 12 процентов к минимальному окладу (ставке) **по результатам аттестации рабочих мест.**

Данная доплата устанавливается при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени за расчетный период заняты на указанных работах. Время работы в данных условиях учитывается руководителем образовательного учреждения в установленном порядке. Указанная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

2. Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

а) компенсация за работу в ночное время работникам МКУ ДО Дома детского творчества производится в размере не ниже 35 процентов от часового минимального оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы;

б) компенсация за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. В случае привлечения работника к работе в установленный графиком ему выходной день по приказу директора, указанная работа компенсируется ему предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам – в размере не менее двойной часовой или дневной ставки,

- работникам, получающим месячный оклад – в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада – если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

При расчете оплаты труда работников, работа которых в выходные дни обусловлена непрерывным циклом производственного процесса по скользящему графику (операторы котельных, операторы бойлерных, сторожа) дополнительная оплата за работу в дни, которые являются выходными по календарю, не производится.

в) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Работникам, выполняющим, наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии (должности) производится доплата за расширение зон обслуживания

или увеличение объема выполняемых работ.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работы, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, устанавливается руководителем учреждения по соглашению сторон и в пределах фонда оплаты труда.

3. Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом:

- педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (группами, лабораториями) - в размере 15 процентов от минимального оклада (ставки);
- педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками в размере до 20 процентов от минимального оклада (ставки);
- педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями, советами и объединениями в размере 15 процентов от минимального оклада (ставки);
- педагогическим и другим работникам образовательных учреждений за работу по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, не входящую в круг должностных обязанностей, в размере 10-15 процентов от минимального оклада (ставки).

4. Ежемесячная выплата работникам за работу в сельской местности и р.п. Усть – Уда в размере 25 процентов от минимального оклада (ставки).

- педагогический персонал от должностного оклада с учетом педагогической нагрузки,
- остальным работникам от минимального размера оклада (ставки) с учетом нагрузки.

Все надбавки и доплаты начисляются в пределах фонда оплаты труда при наличии соответствующих бюджетных и внебюджетных средств.

Порядок расчета стимулирующих выплат работникам МКУ ДО Дома детского творчества

Глава 1. Виды и размеры стимулирующих выплат

1.1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников определяются в соответствии с настоящим Положением.

1.2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к минимальному размеру оклада, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному размеру оклада без учета повышающих коэффициентов. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

Глава 2. Порядок установления выплат стимулирующего характера

2.1. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения, с учетом рекомендаций общего собрания трудового коллектива или комиссии, специально созданной в учреждении для распределения выплат стимулирующего характера.

2.2. Размер средств, централизуемых на назначение стимулирующих выплат работникам, определяется руководителем ежегодно в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2.3. В МКУ ДО Доме детского творчества сформирован Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат. Каждому критерию присвоены показатели и количество баллов по каждому показателю. Данный перечень отвечает уставным задачам деятельности учреждения и критериям оценки деятельности работников.

2.4. Мониторинг трудовой деятельности работников и присвоение соответствующих баллов по результатам трудовой деятельности осуществляется руководителем учреждения самостоятельно или комиссией, созданной в учреждении для распределения выплат стимулирующего характера, в сроки установленные руководителем самостоятельно (ежемесячно или ежеквартально, или ежегодно).

2.5. Итоговый размер стимулирующих выплат для каждого работника производится на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям трудовой деятельности работников за истекший период.

2.6. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в сроки, установленные руководителем самостоятельно по согласованию с общим собранием трудового коллектива (ежемесячно или ежеквартально, или ежегодно).

2.7. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- а) выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- б) проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;
- в) выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

2.8. Работникам может выплачиваться единовременная премия к юбилейным датам. Единовременная премия по итогам года выплачивается работникам за счет экономии фонда оплаты труда. Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа

руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

Глава 3. Перечень оснований для невыплаты или уменьшения стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности не выплачиваются при наличии дисциплинарного взыскания за нарушения работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка, санитарно - эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, и других норм действующего законодательства.

Стимулирующие выплаты не выплачиваются за период действия дисциплинарного взыскания. В соответствии со ст.194 Трудового кодекса РФ руководитель образовательного учреждения до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

4.2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, поручений администрации учреждения, снижение качественных показателей работы;

б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденного решением работодателя;

г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

4.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств, руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленные законодательством сроки.

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников МКУ ДО Дома детского творчества, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

Наименование должности	Критерии и показатели	Количество баллов
1	3	4
Педагогический и учебно – вспомогательный персонал (педагоги дополнительного образования, методисты и др.)	Участие в муниципальных, межрайонных, региональных, федеральных и международных фестивалях, конкурсах, соревнованиях и др.:	
	– муниципальных;	до 1
	– межрайонных;	до 2
	– областных;	до 3
	– всероссийских.	до 5
	Результаты участия в <u>муниципальных</u> фестивалях, конкурсах, соревнованиях и др.:	
	- третье место;	до 0,5
	- второе место;	до 1
	- победитель.	до 2
	Результаты участия в межрайонных фестивалях, конкурсах, соревнованиях и др.:	
	- третье место;	до 1
	- второе место;	до 2
	- победитель.	до 3
	Результаты участия в <u>областных</u> фестивалях, конкурсах, соревнованиях и др.:	
	- специальный приз;	от 0,5 до 5
	- третье место (за 1-3 призеров, занявших третье место);	

	<ul style="list-style-type: none"> - третье место (за 4-6 призеров, занявших третье место); - третье место (за 7 и более призеров, занявших третье место); - второе место (за 1-3 призеров, занявших второе место); - второе место (за 4-6 призеров, занявших второе место); - второе место (за 7 и более призеров, занявших второе место); - победитель (за 1-3 победителя); - победитель (за 4-6 победителей); - победитель (за 7 и более победителей). 	
	<p>Результаты участия в <u>федеральных и международных</u> фестивалях, конкурсах и др.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - специальный приз; - третье место (за 1-3 призеров, занявших третье место); - третье место (за 4-6 призеров, занявших третье место); - третье место (за 7 и более призеров, занявших третье место); - второе место (за 1-3 призеров, занявших второе место); - второе место (за 4-6 призеров, занявших второе место); - второе место (за 7 и более призеров, занявших второе место); - победитель (за 1-3 победителя); - победитель (за 4-6 победителей); - победитель (за 7 и более победителей). 	от 0,5 до 10
	Использование ИКТ и в работе с детьми	до 3
	<p>Наличие публикаций в профессиональной периодической печати:</p> <ul style="list-style-type: none"> - районного; - областного; - всероссийского масштаба 	до 3 до 4 до 5
	Наличие разработанных педагогом методических пособий, учебно-методических комплектов	до 5
	Отсутствие замечаний по охране труда, по пожарной безопасности, антитеррористической безопасности участников образовательного процесса (по результатам проверки)	до 3
	Участие педагога, методиста в обновлении сайта	до 5
	Оперативное и результативное выполнение особо важных заданий администрации учреждения	до 5
	Выполнение внеплановой учебно-методической и учебно-организационной работы	до 3
	За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения	до 5
	За организацию и проведение платных образовательных услуг и иных видов деятельности, приносящих доход	до 5
	<p>За наличие грамот, дипломов, полученных работником или при его участии (однократно на момент получения):</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципального уровня; - регионального уровня. 	до 3 до 4
	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	до 5
	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов) - по результатам учебного года	до 5

За качественную разработку документов, определяющих стратегические направления развития региональной системы образования (концепций, программ, стратегий)	до 5
Проведение мастер-классов, открытых мероприятий, выступлений на уровне: - образовательного учреждения - муниципалитета - области - всероссийский уровень	до 3 до 4 до 5 до 10
Участие в работе творческих групп, экспертных советов, комиссий на уровне образовательного учреждения	до 3
Освещение опыта работы в СМИ: - на уровне муниципалитета - на уровне республики - всероссийский уровень	до 5 до 7 до 10
Наличие и использование авторских учебно - методических пособий, разработок, прошедших экспертизу через научно-методический совет	до 5
Наличие и реализация плана или программы профессионального самообразования	до 3
Наличие документов, подтверждающих повышение квалификации за последние 5 лет (однократно на момент прохождения курсовой подготовки)	до 5
Подписка (журналы и газеты по специализации). Приросты в методическом содержании кабинета в течение учебного года	до 3
Привлечение к участию в работе с обучающимися, воспитанниками представителей общественных организаций.	до 5
Организация и проведение семинаров, участие в работе методического объединения.	до 2
Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.: – районного уровня – областного уровня	до 3 до 5
За подготовку музыкального оформления мероприятия За художественное оформление коридоров, актового зала и др.	до 3
За ведение делопроизводства	до 3
За ремонт оборудования учебных кабинетов	до 5
За разработку Положений, программ, инструкций, деловой документации (методистам)	до 5
За проведение воспитательно-массового мероприятия, приобщение детей к труду	до 5
Разъездной характер работ в связи с оказанием помощи руководителям кружков-спутников, контролем за их работой (методистам)	до 5
Видеозапись мероприятия Запись видеокассет, дисков для проведения масштабных мероприятий	до 5
Работа со стажерами и практикантами	до 5
За работу в праздничные дни	до 5
За подготовку обучающихся и показательное выступление на мероприятиях различного уровня	до 5
За участие в профессиональных творческих конкурсах самостоятельно или по поручению администрации	до 5

	учреждения	
	За представление учреждения на профессиональных форумах, конкурсах и пр.	до 5
	За оформление документов в Пенсионный фонд, налоговую инспекцию и др. службы	до 3
	За оперативность выполнения заявок, поручений руководства учреждения За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок За выполнение важных и особо важных работ: - за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий администрации учреждения. За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	до 5
	За разработку и внедрение программ дополнительного образования детей. Наличие в учебном плане учреждения рецензированных и утвержденных учебных программ (адаптированных, авторских) (автору программы при условии работы автора по ней): - прошедших экспертизу на муниципальном уровне - прошедших экспертизу на региональном уровне - прошедших экспертизу на федеральном уровне	до 3 до 4 до 5
	Наличие рецензированных и утвержденных учебных программ (автору программы при условии работы коллег по ней): - прошедших экспертизу на муниципальном уровне - прошедших экспертизу на региональном уровне - прошедших экспертизу на федеральном уровне	до 1 до 2 до 3
	За работу с детьми коррекционной школы-интерната, - если контингент таких детей в группе составляет не менее 80 % от общего состава группы - половину состава группы - за наличие в составе группы	до 5 до 4 до 3
	За наличие в группах и работу с трудными подростками и детьми из социально-неблагополучных семей (статус детей подтвержден документами из КДН) -если контингент таких детей в группе составляет не менее 80 % от общего состава группы - половину состава группы - за наличие в составе группы	до 3 до 2 до 1
	За подготовку обучающихся, выполнивших разрядные нормативы (распространяется на год по результатам разрядных испытаний)	до 5
	За выполнение аккредитационных требований в части организации учебно-воспитательных мероприятий: - организацию мероприятий районного уровня - организацию мероприятий межрайонного уровня - организацию мероприятий областного уровня	до 3 до 4 до 5
	За организацию летнего отдыха детей: - походов, экспедиций и др. на уровне объединения - походов, экспедиций и др. на уровне учреждения - лагерей, слетов с массовым пребыванием детей на уровне учреждения - лагерей, слетов с массовым пребыванием детей на муниципальном уровне	до 2 до 3 до 4 до 5
	За работу по программам со сроком освоения от 2-лет и сохранность контингента детей, с полнотой освоения программы не менее 85% (в течение года после полного освоения программы, по окончании программы)	до 3
	За участие в работе экспертных комиссий на муниципальном уровне по согласованию с УОМО	до 3

	«Усть-Удинский район»	
	За выполнение работы и исполнение обязанностей внештатного инспектора Дома детского творчества по охране труда и технике безопасности	до 5
	За выполнение работ по обеспечению техники безопасности, пожарной безопасности и так далее	до 5
	За моделирование и создание веб-страниц сайта Дома детского творчества, поддержание работы сайта, постоянный мониторинг соответствия сайта учреждения действующему законодательству, обеспечение работы сайта в рамках «электронного правительства», модерирование общения через сайт учреждения участников образовательного процесса, педагогической общественности, граждан.	до 5
Общепрофессиональные профессии служащих и общепрофессиональные профессии рабочих	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок	до 3
	За напряженность труда в весенне-осенний период	до 3
	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения За оперативность выполнения заявок, поручений руководства учреждения За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок За выполнение важных и особо важных работ: - за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий администрации учреждения. - за выполнение работы, не входящей в должностные обязанности	до 5
	Контроль за работой сторожей в ночное время и праздничные дни (завхоз)	до 3

В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок рекомендуется определять минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата.

ПРИМЕРНЫЙ РАСЧЕТ ПОДСЧЕТА БАЛЛОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ ДЕНЕЖНОГО ВЕСА ОДНОГО БАЛЛА

Допустим, что новая система оплаты труда вводится с 1 января 2011 года.

Для начисления выплат стимулирующего характера необходимо:

- с января по май 2010 года проводится мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям;
 - в мае 2011 года подсчитывается сумма баллов, полученных всеми работниками (общая сумма баллов);
 - размер централизованной стимулирующей части фонда оплаты труда (далее ФОТ), запланированного на период с января по май 2011 года, включительно, разделить на общую сумму баллов всех работников, определив, таким образом, денежный вес одного балла;
 - произвести подсчет стимулирующей части ФОТ каждого работника, умножив денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого работника. Полученный размер стимулирующей части ФОТ выплачивать равными долями с января по май или единовременно (например, в июне);
- отпуск оплачивается, исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий

также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

Пример:

Произвести подсчет баллов с января по май.

Численность персонала -3 чел.

1. Иванов И.И.– 62 баллов
2. Петров П.П.– 60 баллов
3. Сидоров С.С. – 78 баллов

Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов) $62 + 60 + 78 = 200$ баллов

Размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период с января по май 2011 г. включительно, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Предположим, что $\text{ФОТ}_{\text{стим.}} = 100000$ руб., тогда $100000 \text{ руб.} : 200 = 500$ руб.

Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с января по май включительно. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно с января по май по май, или единовременно (например, в июне).

1. Иванов И.И.– $500 \text{ руб.} * 62 = 31000$ руб., т.о. ежемесячно $31000 : 5 = 6200$ руб.
2. Петров П.П.– $500 \text{ руб.} * 60 = 30000$ руб., т.о. ежемесячно $30000 : 5 = 6000$ руб.
3. Сидоров С.С. – $500 \text{ руб.} * 78 = 39000$ руб., т.о. ежемесячно $39000 : 5 = 7800$ руб.

Не назначение стимулирующих выплат (полное или частичное) производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом руководителя с указанием периода и причин, повлекших не назначение стимулирующих выплат.

Приложение № 5
к Положению о системе оплаты
труда работников отличной от
Единой тарифной сетки
Муниципального казенного
учреждения дополнительного
образования Усть-Удинского
районного Дома детского творчества,
утвержденному приказом ДДТ от
« 28 » 12 2017 г. № 130 - ОД

Критерии для установления размера персонального повышающего коэффициента

Показатели	Размер
За организацию и курирование основных направлений образовательной программы учреждения, программы воспитания, концепции развития учреждения по одному или нескольким направлениям, программы развития учреждения	До 3,0
За наличие сайтов детских объединений, методических объединений педагогов, сайта педагогической направленности	До 3,0
За создание, внедрение в работу учреждения и обслуживание электронного программного продукта	До 3,0
За уборку туалетов, вынос ведер с грязной водой в зданиях с отсутствием канализации	До 3,0
За работу по программам в рамках ФГТ	До 3,0
За выполнение работ по внедрению ФГТ	До 3,0
За организацию работы по охране труда и технике безопасности	До 3,0
За организацию работы по ГО и ЧС	До 3,0
За ведение наставнической работы с вновь принятыми молодыми специалистами	До 3,0
За ведение работы с практикантами (работа практиканта ведется в области педагогической или методической работы)	До 3,0
За работу с библиотечным фондом, создание и внедрение в практическое использование медиатеки библиотеки	До 3,0
За ведение педагогами ДДТ методической деятельности по направлениям работы учреждения	До 3,0
За использование инновационных образовательных технологий в обучении и воспитании (данная технология используется в образовательном процессе после защиты на педсовете учреждения)	До 1
Использование современных педагогических технологий и форм дополнительного образования (данная технология используется в образовательном процессе после защиты на педсовете учреждения)	До 0,5
За участие, закрепленное приказом по учреждению, в реализации муниципальных, областных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению. - требующий большого объема работы - среднего объема - малого объема	До 1,0 До 0,5 До 0,25
За наличие у педагогического работника (методист, педагог) методических разработок, официально признанных педагогически целесообразными, используемых другими педагогами, учителями педагогического сообщества района, области, региона, страны.	До 0,5
За сложность и напряженность в работе по организации учебных и воспитательно-массовых мероприятий в сети детских объединений, функционирующих на базе образовательных учреждений района	До 0,5